

Nº 21 - AGOSTO 2013

Elena Arias  
Marina Bassi  
Catalina Covacevich

## UNA BUENA EDUCACIÓN TÉCNICA EMPIEZA POR... <sup>1</sup>

**Resumen:** Mejorar la calidad y la pertinencia de la educación secundaria técnica en América Latina y el Caribe es clave para fortalecer la preparación de la fuerza laboral joven. Este Aporte presenta las lecciones aprendidas de experiencias de nueve escuelas técnicas exitosas e identifica seis factores asociados con una educación técnica de calidad. Estos factores son: 1) fomentar habilidades socioemocionales; 2) estrechar los vínculos con el sector productivo; 3) acercar temprano a los estudiantes al mundo laboral; 4) formar y seleccionar a los docentes adecuadamente; 5) evaluar y motivar a los docentes; 6) hacer seguimiento a los egresados. Aunque no existe propuesta única, este Aporte busca compartir buenas prácticas para acompañar a los países a alcanzar el éxito en educación técnica de calidad.



## Compartiendo experiencias

La educación secundaria técnica en la región es vista en general como la opción para jóvenes que no pueden o no quieren continuar estudios superiores, y enfrenta evidentes problemas de calidad y pertinencia (Vera, 2008). ¿Es posible encontrar experiencias exitosas de escuelas técnicas que nos aporten elementos sobre cómo mejorar la preparación de los jóvenes en la transición escuela-trabajo? ¿Cuáles son las características de las instituciones de enseñanza técnica que logran retener a los jóvenes en la escuela, proveen una educación de calidad, mejoran habilidades pertinentes para el mundo del trabajo actual y favorecen la transición al mercado laboral?

Con el fin de responder estas preguntas y aprender sobre experiencias exitosas en la región y en el mundo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), con el apoyo del Grupo Techint, organizaron el taller “Escuelas Técnicas de Excelencia: ¿Qué se necesita?” durante el mes de noviembre de 2012 en la ciudad de Santiago, Chile. Fueron invitados directores de nueve escuelas técnicas regionales e internacionales. La selección se centró en instituciones altamente reconocidas en sus respectivos países sobre la base de la experiencia y proyecto pedagógico que cada una ha desarrollado, y a los resultados de sus graduados en el mercado de trabajo. Las escuelas e instituciones invitadas provenían de Argentina, Chile, Brasil,

Todas las fotografías de este Aporte son cortesía de Brooke Weston Trust.

Copyright © 2013 Banco Interamericano de Desarrollo. Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Se prohíbe el uso comercial no autorizado de los documentos del Banco, y tal podría castigarse de conformidad con las políticas del Banco y/o las legislaciones aplicables.

Suecia, Inglaterra y Estados Unidos. Los centros convocados operan en sistemas educativos muy diversos y presentan una gran gama de características institucionales, mostrando que existe un abanico de propuestas educativas que permiten ofrecer una educación técnica de calidad y dar respuesta a las problemática de la transición escuela-trabajo de los jóvenes.

## Seis elementos clave que hacen a una escuela técnica de excelencia

Algunas de las escuelas pertenecen a la administración pública. Otras son privadas y otras representan alianzas público-privadas. Un grupo de estas instituciones pertenecen a redes educativas. Otras, en cambio, funcionan de manera independiente. La mayoría recibe financiamiento del Estado, pero parte de las nueve instituciones es financiada por el sector productivo o por las familias de los estudiantes. Entonces, ¿qué tienen en común estas escuelas técnicas? ¿Qué se puede aprender de estas experiencias de éxito? Aunque la comparación de las nueve experiencias muestra que no existe una receta única, en la discusión con los representantes de estas instituciones surgieron consistentemente seis factores fundamentales asociados con una educación técnica de calidad.

**Más allá de lo técnico: La importancia de las habilidades socioemocionales.** El desarrollo de habilidades socioemocionales es considerado prioritario por las nueve instituciones y todas han implementado algún tipo de programa destinado específicamente al desarrollo de estas habilidades. Las estrategias de cada colegio son distintas, pero comparten el objetivo de desarrollar habilidades socioemocionales, adaptadas a su proyecto pedagógico. Estas estrategias pueden ser reunidas en tres grandes grupos: (i) abordaje transversal a los cursos técnicos y generales del currículo (Centro Educacional de Alta Tecnología (CEAT), Brooke Weston Academy y Fundação Indaiatubana de Educação e Cultura (FIEC)); (ii) abordaje acotado dentro de cursos o talleres específicos de la malla curricular (Arkansas Northeastern College Technical Center con su programa “Workplace Essentials”, Centro Paula Souza a través del Trabajo de Conclusión de Carrera (TCC) y ORT Argentina a través de la Coordinación de Alumnos); o (iii) una estrategia de abordaje mixto que combina las dos anteriores (Henry Ford y Göteborgs Tekniska College).

**El principal socio: El sector productivo.** Aunque existan distintos grados de autonomía de las instituciones en la definición de especialidades y currículo, estas nueve experiencias recogen y evalúan la

Tabla: Instituciones participantes

Nombre y año de Apertura	País	Propiedad	Financiamiento
Escuela Secundaria Técnica Henry Ford (1965)	Argentina	Privada	Empresa privada
Centro Educacional de Alta Tecnología (CEAT) (1993)	Chile	Privada	Estado
Göteborgs Tekniska College (2006)	Suecia	Público-privada	Estado
Escuela Técnica Roberto Rocca (2013)	Argentina	Privada	Empresa privada
ORT Argentina Escuelas de Almagro y Belgrano (1963)	Argentina	Privada	Familias
Brooke Weston Academy (1991)	Inglaterra	Privada	Estado
Arkansas Northeastern College Technical Center (2005)	EE.UU	Pública	Estado
Centro Paula Souza (1969)	Brasil	Pública	Estado
Fundação Indaiatubana de Educação e Cultura (FIEC) (1985)	Brasil	Pública	Estado

demanda del sector productivo en la definición de especialidades y currículos impartidos, y establecen un diálogo directo con actores del mundo empresarial.

### **De la escuela al trabajo: Acercando al estudiante al mundo laboral.**

Todas las escuelas participantes cuentan con iniciativas específicas para exponer a los estudiantes a la experiencia de desempeñarse en el sector productivo de su especialidad, acompañados por el equipo profesional de la escuela. Las nueve experiencias combinan una o más formas de acercamiento entre estudiantes y sector productivo, que varían según su duración y el momento en el ciclo de formación en el cual se llevan a cabo.

Las visitas técnicas a empresas tienen una duración entre un día y una semana y son realizadas durante los primeros años de formación dentro de la especialidad (caso de ORT Argentina). Las experiencias laborales en empresas tienen duraciones muy variables, fluctuando desde un mes hasta dos años y constituyen la modalidad más empleada por las instituciones (ocho de nueve instituciones). Todas las escuelas con este tipo de programas cuentan con convenios con una o más empresas que aseguran que todos los estudiantes pasen por esta experiencia y que definen un tutor que recibe y acompaña al estudiante. Los proyectos pre-profesionales son realizados durante el último año de formación en la escuela (ORT Argentina, Centro Paula Souza y la FIEC), buscan resolver un problema concreto en una empresa o comunidad y son presentados frente a una comisión, conformada por profesores, empresarios, clientes o beneficiarios del proyecto desarrollado por el joven. Finalmente, la escuela Brooke Weston Academy ha desarrollado una aproximación diferente para el desarrollo de estas habilidades: recrear dentro del colegio una cultura muy similar a la de un ambiente de trabajo real (horario de 8:00 a 18:00 horas continuo sin recreos, baja tolerancia a los atrasos y ausencias; entre otros).



**El pilar fundamental: ¿Quiénes son sus docentes?** Todas las instituciones coinciden en la relevancia del rol docente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y cuentan con cuidadosos procesos de selección y formación. Todos los procesos de selección de profesores analizados contemplan, en una primera instancia, la revisión del currículum y antecedentes de los postulantes, y la realización de una entrevista profesional. Un número importante de instituciones contempla, además la simulación de una clase frente a un comité o comisión de profesores, la realización de una evaluación psicológica o física de los candidatos.



¿Y cuál es el perfil de los profesores para los cursos técnicos? Tres elementos se presentan como requisitos absolutos entre las instituciones: dominio disciplinar de los contenidos, capacidad de comunicación y de trabajo en equipo, y afinidad con la cultura de la escuela. Las escuelas también valoran contar con docentes que

además se desempeñen en el sector productivo, y facilitan este intercambio a través de acuerdos especiales entre la empresa y el establecimiento educacional o incorporando a trabajadores de la industria como docentes en horario de clase vespertinos (Göteborgs Tekniska College y Centro Paula Souza). El grupo de escuelas analizado en su mayoría cuenta con una planta docente que combina profesores titulados con especialistas técnicos. Todas ofrecen programas de capacitación inicial y actualización para sus docentes ya sea contratando servicios externos, formando sus propios centros de capacitación o, en algunos casos, conformando alianzas con el sector productivo.

**Respondiendo a incentivos: Evaluación y esquemas de incentivos a docentes.** Cinco de las escuelas participantes cuentan con sistemas formales de evaluación docente. Existe diversidad en la frecuencia de

las evaluaciones (desde anuales hasta cada tres años) y en las formas de evaluación que emplean. Cinco de las instituciones cuentan, además, con incentivos para los docentes con buenos desempeños. En dos de ellas, existen incentivos económicos asociados al cumplimiento de las metas de aprendizaje de los estudiantes o a la aprobación de una evaluación docente que le permite subir de grado y de remuneración dentro de su carrera profesional docente de manera permanente (Brooke Weston Academy y el Centro Paula Souza). Por su parte, tres instituciones tienen incentivos no monetarios (posibilidades de capacitaciones o estudios y opciones de desarrollo profesional dentro de la propia institución).

**Midiendo resultados: Mecanismos de seguimiento de los egresados.** La mayoría de las escuelas participantes han implementado algún sistema de seguimiento o de monitoreo de sus estudiantes. Los egresados de los programas de la FIEC e Cultura y el Centro Paula Souza, tienen un alto nivel de inserción laboral tras su paso por los programas técnicos que ofrecen, con tasas de 75 y 74% respectivamente. En escuelas como Göteborgs Tekniska College y Henry Ford, un alto porcentaje de los egresados continúan estudios terciarios. Algunas instituciones tienden a monitorear exclusivamente el desempeño en el mercado laboral o en la carrera académica, pero es el seguimiento de las trayectorias en ambas dimensiones tras el paso de los estudiantes por los programas técnicos es considerada crucial para evaluar la pertinencia del currículo o la calidad de la formación ofrecidas por la institución.

## ¿Y los desafíos?

Los representantes de las nueve instituciones técnicas invitadas coincidieron no solo en buenas prácticas fundamentales para una educación de excelencia, sino también en la identificación de tres desafíos que en su visión deberá enfrentar la educación técnica en América Latina en los próximos años. Primero, se subrayó la necesidad de desarrollar un marco de cualificaciones a nivel nacional o regional con base en un currículo definido en competencias certificables, así como la importancia de articular los sistemas de educación secundaria y terciaria. Segundo, se destacó el desafío de adaptarse con velocidad a los cambios en el sector productivo y la introducción de nuevas tecnologías y actualizar su propuesta educativa y curricular. Tercero, los líderes de las escuelas plantearon como desafío atender el abandono escolar y mejorar la calidad y la pertinencia de la experiencia de aprendizaje de todos los estudiantes.

En resumen, la discusión con estas entidades refleja que no existe una solución única para brindar educación técnica de calidad a todos los estudiantes, sino que probablemente se debe convivir con un abanico de propuestas educativas que permitan dar respuesta a todos dependiendo de la realidad en que se encuentran. Con todo, elementos como los destacados ayudan a acercarse a una educación técnica de excelencia.

## Referencias

Vera, A. (2008), "Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina", Fundación CIPPEC y BID.

## Otra Publicaciones

Bassi, M. et. al. (2012), "[Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina](#)," BID.

## Autores

Elena Arias, Marina Bassi y Catalina Covacevich son especialistas de la división de Educación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

<sup>1</sup> Este Aporte se basa en el informe elaborado por Grupo Educativo en Enero 2013 que resume el análisis de la información, entrevistas y visitas a las nueve escuelas.